



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**KEPUASAN KERJA DAN  
KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA  
DI KALANGAN PEKERJA- PEKERJA BAWAHAN:SATU  
KAJIAN KES DI FIRMA JEPUN**

**MAIZATUL HAIZAN BINTI HJ. MAHBOB**

**FPP 1998 14**

**KEPUASAN KERJA DAN  
KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA  
DI KALANGAN PEKERJA- PEKERJA BAWAHAN : SATU  
KAJIAN KES DI FIRMA JEPUN**

**Oleh**

**MAIZATUL HAIZAN BINTI HJ. MAHBOB**

**Kertas Projek ini Disediakan untuk Memenuhi Sebahagian  
daripada Keperluan bagi Ijazah Sarjana Sains dalam  
Bidang Pembangunan Sumber Manusia  
Jabatan Pendidikan Pengembangan  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia**

**MAC 1998**

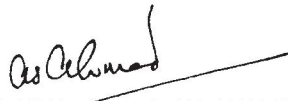


Kertas projek yang bertajuk “Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Bertukar Kerja di kalangan Pekerja-pekerja Bawahan : Satu Kajian Kes di Firma Jepun” oleh Maizatul Haizan Binti Hj. Mahbob merupakan sebahagian daripada keperluan bagi Ijazah Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia) di Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.

Diluluskan oleh:



Hjh. Aminah bt. Ahmad, PhD.  
Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Penyelia)



Hjh. Asma bt. Ahmad, PhD.  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa)

Tarikh : 17/4/98

## **PENGHARGAAN**

Syukur ke hadrat Illahi kerana dengan keiizinannya dapat saya menyudahkan kertas projek ini dengan sempurna yang mungkin, walaupun melalui liku-liku yang sukar untuk mengakhiri program sarjana ini. Di atas kesempatan ini, ingin saya mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia yang dikasihi Profesor Madya Dr. Hajjah Aminah Ahmad, serta para pensyarah Universiti Putra Malaysia yang pernah memberi tunjuk ajar kepada saya, sepanjang saya menimba ilmu di universiti ini.

Tidak ketinggalan juga, ucapan penghargaan ini ingin ditujukan kepada Encik Ghwee Kok Thai selaku pegawai perhubungan awam dan Puan Rozina Omar selaku penolong pengurus di bahagian personnel syarikat Matsushita Television Co. (M) Sdn. Bhd., yang sudi meluangkan masa untuk ditemuramah serta memberi bahan-bahan yang diperlukan bagi menyiapkan kertas projek ini.

Juga kepada suami yang sentiasa diingati, Rohaizad bin Mat Sidin yang turut memberikan komitmen yang jitu, semangat dan persefahaman serta kedua ibu bapa Hj.Mahbob bin Hj.Hussein dan Hj. Mariam bte Hj. Mohamed yang telah banyak berkorban demi kejayaan saya.

Akhir sekali kepada rakan-rakan seperjuangan bagi semester 96/97, program M.S. HRD, ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kalian semua yang sanggup berkongsi pendapat serta memberi tunjuk ajar, didoakan agar usaha, cita-cita dan matlamat kita diberkati Allah dan semoga kejayaan menjadi milik kita bersama.

Sekian, terima kasih.

## KANDUNGAN

muka surat

PENGHARGAAN.....	ii
SENARAI JADUAL.....	vi
SENARAI RAJAH.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	xi

### BAB

<b>I</b>	<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
	Pengenalan.....	1
	Latar Belakang Masalah.....	4
	Latar belakang syarikat Matsushita Television.....	5
	Pernyataan Masalah.....	8
	Objektif Kajian.....	11
	Objektif umum.....	11
	Objektif khusus.....	11
	Kepentingan Kajian.....	11
	Andaian Kajian.....	12
	Skop dan Limitasi Kajian.....	13
	Definisi Operasional.....	15
<b>II</b>	<b>SOROTON LITERATUR.....</b>	<b>17</b>
	Pengenalan.....	17
	Kebaikan fenomena bertukar kerja.....	17
	Keburukan fenomena bertukar kerja.....	18
	Konsep-konsep Kajian.....	20
	Konsep pengurusan Jepun.....	20
	Konsep kepuasan kerja.....	24
	Konsep kecenderungan bertukar kerja.....	27
	Sorotan Literatur.....	29
	Model Peralihan Kerja.....	40
	Hipotesis Kajian.....	43

<b>III</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN DAN PROSEDUR.....</b>	<b>46</b>
	Pengenalan.....	46
	Kaedah Penyelidikan.....	46
	Populasi dan Sampel Kajian.....	48
	Populasi.....	48
	Sampel.....	48
	Peralatan Kajian.....	49
	Pengukuran dan Cara Pemberian Skor.....	50
	Indeks kepuasan kerja.....	50
	Indeks kecenderungan bertukar kerja.....	51
	Pengumpulan Data.....	52
	Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Pengukuran.....	53
	Kesahan.....	53
	Kebolehpercayaan.....	56
<b>IV</b>	<b>HASIL KAJIAN.....</b>	<b>58</b>
	Pengenalan.....	58
	Analisis Deskriptif Maklumat Diri Responden.....	58
	Pencapaian Objektif Kajian dan Pengujian Hipotesis.....	64
	Rumusan.....	72
<b>V</b>	<b>PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.....</b>	<b>74</b>
	Pengenalan.....	74
	Objektif 1 - Tahap Kepuasan Kerja.....	75
	Objektif 2 - Tahap Kecenderungan Bertukar Kerja.....	80
	Objektif 3 - Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Jantina... ..	82
	Objektif 4 - Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan.. ..	83
	Objektif 5 - Perbezaan Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jantina.....	84
	Objektif 6 - Perbezaan Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jawatan.....	85
	Objektif 7 - Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan Bertukar Kerja.....	86
	Implikasi dan Cadangan.....	89
	Implikasi.....	89
	Cadangan.....	91
	Kesimpulan.....	95

	muka surat
BIBLIOGRAFI.....	97
RUJUKAN TAMBAHAN.....	103
LAMPIRAN	
A    Soalselidik Kajian.....	104
B    Komunikasi Peribadi.....	110

## SENARAI JADUAL

JADUAL	MUKA SURAT
1 Pengambilan Pekerja Mengikut Kategori, 1991-1996.....	7
2 Pemberhentian Pekerja Mengikut Kategori, 1991-1996....	7
3 Pekali Korelasi Item Keseluruhan bagi Alat Ukur Indeks Kepuasan Kerja.....	54
4 Perbandingan Pekali Korelasi Secara Keseluruhan - Pra Uji dan Sebenar bagi Indeks Kepuasan Kerja.....	54
5 Pekali Korelasi Item Keseluruhan bagi Alat Ukur Indeks Kecenderungan Bertukar Kerja.....	55
6 Perbandingan Pekali Korelasi Secara Keseluruhan - Pra Uji dan Sebenar bagi Indeks Kecenderungan Bertukar Kerja.....	56
7 Kebolehppercayaan - Pra Uji dan Sebenar .....	57
8 Statistik Deskriptif bagi Tahap Kepuasan Kerja.....	65
9 Statistik Deskriptif bagi Tahap Kecenderungan Bertukar Kerja.....	66
10 Ujian t bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jantina.....	67
11 Deskriptif bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan.....	68
12 ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan.....	68
13 Ujian t bagi Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jantina.....	69



**JADUAL****MUKA SURAT**

14	Deskriptif bagi Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jawatan.....	70
15	ANOVA bagi Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jawatan.....	70
16	Pekali Korelasi bagi Perkaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan Bertukar Kerja.....	72

## SENARAI RAJAH

RAJAH	MUKA SURAT
1 Model Peralihan Kerja Mobley.....	41
2 Kerangka Konseptual Kajian.....	47
3 Taburan Responden Mengikut Jantina.....	59
4 Taburan Responden Mengikut Umur.....	60
5 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan.....	60
6 Taburan Responden Mengikut Jawatan Sekarang.....	61
7 Taburan Responden Mengikut Tempoh Khidmat dalam Organisasi Sekarang.....	61
8 Taburan Responden Mengikut Tempat Kerja Dahulu...	62
9 Taburan Responden Mengikut Jawatan Dahulu.....	62
10 Taburan Responden Mengikut Tempoh Khidmat Tempat Kerja Dahulu.....	63
11 Taburan Responden Berdasarkan Sebab Berhenti Kerja.	63
12 Taburan Responden Mengikut Bilangan Bertukar Kerja	64
13 Model Peralihan Kerja.....	87
14 Perkaitan Item-item dalam Soalselidik yang Dibentuk daripada Model Peralihan Kerja Mobley.....	88

## **ABSTRAK**

Abstrak kertas projek ini disediakan untuk Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia, untuk memenuhi sebahagian daripada syarat memperolehi Ijazah Sarjana Sains dalam bidang Pembangunan Sumber Manusia.

### **KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA DI KALANGAN PEKERJA-PEKERJA BAWAHAN : SATU KAJIAN KES DI FIRMA JEPUN**

**Oleh**

**MAIZATUL HAIZAN BINTI HJ. MAHBOB**

**MAC 1998**

Penyelia : Profesor Madya Dr. Aminah Ahmad

Fakulti : Jabatan Pendidikan Pengembangan  
Fakulti Pengajian Pendidikan

Penyelidikan yang berbentuk deskriptif ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja di kalangan pekerja-pekerja bawahan di salah sebuah firma Jepun iaitu syarikat Matsushita Television Co.(M) Sdn. Bhd. Penyelidikan ini turut melihat perbezaan kedua-dua pembolehubah bergantung ini mengikut faktor gender dan kategori jawatan serta perkaitan di antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja.

Bagi mencapai objektif penyelidikan ini kaedah soalselidik dan komunikasi peribadi telah dijalankan. Soalselidik yang menggunakan alat ukur Indeks Kepuasan

Kerja bagi mengukur kepuasan kerja para pekerja dan Indeks Kecenderungan Bertukar Kerja bagi mengukur kecenderungan bertukar kerja para pekerja telah dijalankan ke atas 100 orang responden yang terdiri daripada pekerja-pekerja berjawatan juruteknik, kerani dan operator pengeluaran yang dipilih secara persampelan rawak berstrata. Manakala kaedah temubual pula dijalankan ke atas pegawai dari organisasi yang dikaji serta individu yang berkaitan dengan kajian.

Analisis keseluruhan sampel menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja di firma yang dikaji berada pada tahap sederhana tinggi sementara tahap kecenderungan bertukar kerja pula berada pada tahap sederhana rendah.

Dari segi kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja mengikut gender, didapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pekerja lelaki dan pekerja wanita terhadap kedua-dua pembolehubah bergantung ini. Begitu juga dengan kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja mengikut kategori jawatan di mana hasil kajian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pekerja yang berjawatan juruteknik, kerani dan operator pengeluaran.

Seterusnya analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang signifikan di antara kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja. Ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap kepuasan kerja maka semakin rendah pula tahap kecenderungan bertukar kerja.

## **ABSTRACT**

The abstract of this project paper is prepared for the Department of Extension Education, Faculty of Educational Studies, University Putra Malaysia, in partial fulfillment of the requirements for the Master of Science degree in Human Resource Development.

### **JOB SATISFACTION AND INCLINATION OF JOB TRANSFER AMONG LOWER-RANKING WORKERS: A CASE STUDY ON A JAPANESE FIRM**

**By**

**MAIZATUL HAIZAN BINTI HJ. MAHBOB**

**MARCH 1998**

Supervisor : Associate Professor Dr. Hajjah Aminah Ahmad  
Faculty : Department of Extension Education  
Faculty of Educational Studies

The purpose of this descriptive study is to see the level of job satisfaction and the inclination of job transfer among lower-ranking workers in a Japanese firm, namely, Matsushita Television Co. (M) Sdn. Bhd. This study also makes cognizance of both these variables according to the factors of gender and categories of job rankings and the relationships between job satisfaction and the inclination of job transfer.

To achieve the objective of this research, questionnaire and personal communicative method were used. Questionnaire using a Job Satisfaction Index to measure job satisfaction among workers and a Job Transfer Inclination Index to measure the inclination of job transfer of workers was applied on 100 respondents holding the positions of technicians, clerks and production operators who were chosen using a

random stratified sampling. Whereas, the personal communicative was done on officers of the organisation and individuals related to the study.

The overall analysis showed that level of job satisfaction on the selected firm was at a moderately high level, whereas the inclination of job transfer was at a moderately low level.

In terms of job satisfaction and inclination of job transfer according to gender, it was found that there were no significant differences between male workers and female workers towards both these variables. The same was true for job satisfaction and inclination of job transfer according to categories of job rankings, where this study found that there were no significant differences between the rankings of technicians, clerks and production operators.

Further, Pearson's Correlation Analysis indicated a significant negative relationship between job satisfaction and inclination of job transfer. This shows that the higher the level of job satisfaction, the lower the level on inclination of job transfer.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **Pengenalan**

Malaysia merupakan sebuah negara yang membangun dan mempunyai kepesatan ekonomi yang mantap. Pelbagai sektor ekonomi telah dibangunkan, daripada pertanian hinggalah ke perindustrian. Dengan pembangunan pesat yang melahirkan kemantapan ekonomi ini, telah banyak menarik minat pelabur asing, untuk datang melabur ke negara ini. Pelaburan dibuat khasnya di sektor perindustrian, bagi mencapai salah satu matlamat wawasan 2020, iaitu menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara perindustrian menjelang tahun 2020.

Dengan itu setiap sudut kawasan di negara ini telah dibangunkan dengan perindustrian, dengan matlamat negara akan terus maju dan mencapai ekonomi yang lebih mantap. Ini juga merupakan salah satu faktor peningkatan pertumbuhan ekonomi sejak satu dekad.

Pelaburan yang dibuat ke atas sektor perindustrian terutamanya, telah memberikan banyak peluang pekerjaan ke atas rakyat Malaysia. Antara negara yang paling banyak memberikan sumbangan (pelaburan) ini ialah Jepun. Kecenderungan pelabur-pelabur Jepun melabur di sini, selain daripada faktor kemantapan ekonomi, juga beberapa faktor lain seperti keadaan politik yang stabil, kos buruh yang rendah, nilai matawang rendah berbanding Yen Jepun, infrastruktur yang lengkap dan adanya beberapa insentif daripada kerajaan seperti taraf perintis dan pengecualian cukai. Kesemua faktor ini telah menyebabkan pelabur-pelabur dari Jepun berlumba-

lumba untuk menanam modal di sini. Contohnya syarikat Matsushita, mempunyai 18 rangkaian kilang di seluruh Malaysia, yang beroperasi berdasarkan pelbagai jenis pengeluaran barangan elektrik seperti komponen elektrik dan peralatan elektrik (Matsushita Television Sdn.Bhd., 1996).

Berdasarkan jumlah kilang ini, Matsushita telah menggajikan seramai kira-kira 30,000 orang pekerja di seluruh Malaysia yang terdiri daripada pelbagai tingkat jawatan (Matsushita Television Sdn.Bhd.,1996). Pelaburan ini telah banyak menurunkan jumlah pengangguran dan pengisian jawatan-jawatan penting daripada rakyat Malaysia sendiri seperti pengarah, pengurus dan jurutera. Ini secara tidak langsung memberi peluang kepada rakyat Malaysia menjawat jawatan-jawatan yang berbentuk kepakaran. Selain daripada itu, kedatangan para pelabur Jepun ini, telah membawa sedikit sebanyak teknologi mereka ke negara ini. Pemindahan teknologi ini telah memberi peluang kepada rakyat Malaysia untuk menimba atau mencedok teknologi yang dibawa ini untuk diaplikasikan di Malaysia.

Jepun mempunyai etika kerjanya sendiri yang dilihat sangat berlainan daripada barat dan negara kita. Etika kerja yang berlainan ini telah mempengaruhi cara pemberian imbuhan dan insentif kepada para pekerjaanya. Etika kerja Jepun adalah terdiri daripada beberapa konsep seperti “pengamalan syarikat sebagai sebuah keluarga” dan “perasaan kepunyaan”. Konsep “pengamalan syarikat sebagai sebuah keluarga” ialah satu konsep iaitu orang Jepun menganggap tempat kerja bukan sahaja sebagai tempat mencari nafkah tetapi merupakan tempat individu bernasyarakat sepanjang hayat pekerjaannya. Maksudnya, syarikat merupakan kumpulan berkongsi yang setiap orang dianggap sebagai anggota keluarga. Hal ini akan mewujudkan kesetiaan kepada syarikat sendiri dan keadaan harmoni dalam kumpulan berkembang. Dengan adanya rasa kesetiaan ini menyebabkan mereka lebih suka



memajukan syarikat mereka daripada berhenti kerja untuk pekerjaan yang lebih baik (Terutomo Ozawa, 1988).

Konsep yang kedua ialah “perasaan kepunyaan”. Di Jepun, rakyatnya begitu sensitif dengan siapa kepunyaan siapa. Rujukan tentang kepunyaan ini dianggap sebagai kumpulan rujukan. Rujukan bukan sahaja berdasarkan hubungan darah dan geografi, tetapi yang lebih penting ialah hubungan syarikat. Contohnya, jika seseorang pekerja itu ditanya, anda siapa? Atau dari mana anda berasal? Maka pekerja itu menjawab, saya adalah kepunyaan syarikat Honda dan saya berasal dari Syarikat Honda. Setiap pekerja yang disoal, akan menjawab sedemikian kerana mereka berasa amat bangga menjadi kepunyaan sesebuah syarikat (Terutomo Ozawa, 1988).

Maka, atas konsep-konsep inilah, Jepun mengamalkan suasana pekerjaan seumur hidup agar pekerja-pekerjanya akan terus memberikan taat setia dan terus memupuk semangat kemasyarakatan di syarikat, sepanjang hayat pekerjaannya. Pekerja-pekerja akan tetap kekal di syarikat walaupun syarikat dilanda masalah seperti inflasi, kejatuhan produktiviti dan sebagainya.

Konsep dan etika bekerja yang diamalkan oleh orang-orang Jepun di negara mereka, turut diadaptasikan di negara ini. Pekerja-pekerja yang diambil bekerja diasuh dengan etika kerja mereka (walaupun tidak sepenuhnya) supaya produktiviti dapat ditingkatkan hasil daripada pembiayaan kos yang rendah.

Pekerja-pekerja diberikan imbuhan yang setimpal dan insentif yang banyak semata-mata untuk menarik minat pekerja tempatan untuk terus setia dengan syarikat. Di samping itu konsep pekerjaan seumur hidup diharap dapat mengekalkan

pekerja-pekerjanya dan pekerja berasa selamat untuk terus kekal dengan kerja mereka hingga ke tempoh usia persaraan.

### **Latarbelakang Masalah**

Sudah lebih tiga dekad, pemodal-pemodal Jepun mendirikan kilang-kilang elektrik dan elektronik di negara ini dan kebanyakan kilang yang didirikan adalah berintensifkan buruh. Ini bermakna pemodal-pemodal Jepun telah memberikan sumbangan yang besar dari segi pengambilan dan penggunaan tenaga kerja serta mengurangkan kadar pengangguran. Pengurangan kadar pengangguran ini juga telah memberi peluang kepada ekonomi negara meningkat dan stabil hinggalah ke hari ini.

Dengan bertambahnya kilang-kilang milik pelabur asing khasnya Jepun setakat ini, telah menyebabkan kadar permintaan buruh melebihi kadar penawaran. Bagi menarik lagi minat penawaran buruh, maka pelbagai insentif baru telah diperkenalkan seperti insentif pengangkutan, subsidi makanan, elaun kedatangan dan sebagainya.

Namun begitu, walaupun banyak imbuhan dan insentif yang diterima, situasi pemberhentian kerja tetap berlaku, seterusnya mengghairahkan lagi fenomena pertukaran kerja di kalangan para pekerja khasnya di kilang Jepun. Situasi ini seterusnya menunjukkan bahawa konsep syarikat sebagai sebuah keluarga serta konsep pekerjaan seumur hidup yang menjadi asas pengurusan kakitangan di firma Jepun tidak menarik minat para pekerjanya seperti di negara Jepun. Begitu juga dengan imbuhan dan insentif yang diterima tidak dapat mengekalkan kakitangannya untuk kekal bekerja di satu firma. Untuk melihat dengan lebih jelas fenomena yang dibangkitkan ini, maka salah sebuah syarikat daripada konglomerat Matsushita ini

iaitu Syarikat Matsushita Television Co. akan dijadikan sebagai satu kajian kes. Sebelum meninjau dengan lebih mendalam situasi pemberhtian kerja di firma Jepun dan bagaimanakah tahap kepuasan kerja dan kecenderungan untuk berhenti kerja di kalangan pekerja-pekerja Syarikat Matsushita Television Co., maka eloklah terlebih dahulu dilihat latarbelakang syarikat ini.

#### Latarbelakang Syarikat Matsushita Television Co.(M) Sdn.Bhd

Syarikat ini ditubuhkan pada tahun 1988 dan mengambil lokasi operasi di Shah Alam, Selangor. Pengeluaran syarikat ini adalah peti televisyen berjenama National/Panasonic serta komponennya, dan berorientasikan eksport sepenuhnya. Sejak ditubuhkan hingga tahun 1996, sebanyak tujuh juta peti televisyen dieksport ke luar negeri. Matsushita Television adalah konglomerat Matsushita yang kelapan di negara ini. Falsafah perniagaannya ialah “melibatkan diri ke arah kemajuan dan pembangunan masyarakat serta kesejahteraan manusia menerusi kegiatan perniagaan, seterusnya meningkatkan taraf hidup manusia di seluruh dunia”. Syarikat ini juga berpedomankan tujuh prinsip pekerjaan iaitu:

- i. sumbangan kepada masyarakat
- ii. keadilan dan kejujuran
- iii. kerjasama dan semangat kumpulan
- iv. usaha gigih untuk kemajuan
- v. sopan-santun dan rendah diri
- vi. penyesuaian diri
- vii. kesyukuran

Sementara misi syarikat ialah “mencurahkan bakti kepada pembangunan dunia seterusnya”.

Sebagaimana syarikat-syarikat Jepun yang lain, Matsushita Television juga mementingkan aset sumber manusia, kemudian, barulah pengeluaran. Mereka percaya bahawa kunci kepada kejayaan syarikat ialah para pekerja. Menurut mereka lagi, teknologi serta peralatan canggih belum tentu mencipta kejayaan. Hanya dengan adanya individu yang efektif barulah kemajuan serta kejayaan boleh dicipta. Oleh itu, untuk mewujudkan pekerja yang efektif, pihak syarikat telah mengadakan latihan dalam kerja, seminar, pendedahan dan latihan pekerja-pekerja dari luar negeri ke dalam operasi tempatan dan perluasan kerjaya bagi membantu para pekerja supaya menyedari potensi mereka (Matsushita Television Sdn.Bhd.,1996)

Berdasarkan falsafah, prinsip, misi serta pengurusan organisasi ini, menunjukkan betapa sumber manusia itu adalah sangat dipentingkan agar pengeluaran yang dihasilkan dapat meningkatkan taraf hidup manusia di seluruh dunia serta membantu pembangunan dunia.

Bagaimanapun, apa yang telah dilaksanakan oleh pihak organisasi, tidak menjamin kesetiaan pekerja terhadap syarikat. Dengan erti kata lain, situasi pemberhentian kerja tetap berlaku di syarikat ini dan kadarnya agak tinggi sama seperti firma-firma lain iaitu firma barat, tempatan mahupun kerajaan. Berikut adalah statistik yang menunjukkan jumlah pengambilan dan pemberhentian kerja berdasarkan kategori di Syarikat Matsushita Television.

Jadual 1

**Pengambilan Pekerja Mengikut Kategori 1991 – 1996**

Kategori	Jurutera	Eksekutif	Juruteknik	Perkeranian	Operator	Lain-lain	Jumlah
1991	12	6	83	55	685	12	853
1992	12	6	35	32	34	7	126
1993	10	3	31	23	294	7	368
1994	20	5	68	30	832	8	963
1995	10	3	72	49	1615	6	1755
1996	4	11	27	21	77	4	144
Jumlah	68	34	316	210	3537	44	4209
Peratus	1.6%	0.8%	7.5%	5.0%	84.0%	1.0%	100.0%

Sumber : Matsushita Television Co (M) Sdn.Bhd., 1996.

Jadual 2

**Pemberhentian Kerja Mengikut Kategori 1991 – 1996**

Kategori	Jurutera	Eksekutif	Juruteknik	Perkeranian	Operator	Lain-lain	Jumlah
1991	3	1	32	24	410	1	471
1992	6	3	40	32	331	10	422
1993	5	3	19	21	233	11	292
1994	11	5	42	21	366	4	449
1995	14	5	68	30	846	5	968
1996	7	4	43	20	544	6	624
Jumlah	46	21	244	148	2730	37	3226
Peratus	1.4%	0.7%	7.6%	4.6%	84.6%	1.1%	100%

Sumber : Matsushita Television Co.(M) Sdn.Bhd., 1996.

Jadual 1, menunjukkan bahawa jumlah pengambilan pekerja dari tahun 1991-1996 ialah seramai 4029 orang. Sementara jumlah pemberhentian kerja (jadual 2) pula ialah seramai 3226 orang. Ini bermakna jumlah pekerja secara keseluruhan daripada tahun 1991 hingga 1996 ialah seramai 1405 orang. Daripada jumlah pemberhentian kerja secara keseluruhan, kategori jawatan yang paling banyak

terlibat ialah operator pengeluaran, juruteknik dan perkeranian iaitu masing-masing sebanyak 84.6%, 7.6% dan 4.6% berbanding kategori jawatan jurutera dan eksekutif iaitu masing-masing sebanyak 1.4% dan 0.7%. Ini menunjukkan bahawa kakitangan bawahan seperti juruteknik, kerani dan operator pengeluaran paling banyak terlibat dengan pemberhentian kerja berbanding kakitangan atasan iaitu jurutera dan eksekutif.

Secara purata, pemberhentian kerja bagi tempoh enam tahun (1991-1996) termasuk semua kategori jawatan ialah seramai 538 orang setahun atau 45 orang sebulan. Jika mengikut jumlah pekerja secara purata setahun setelah mengambil kira kadar pengambilan dan pemberhentian pekerja, ialah seramai 1724 orang. Daripada jumlah ini, purata 538 orang setahun terlibat dengan pemberhentian kerja. Oleh itu, kadar peratusan pemberhentian kerja setahun di syarikat ini ialah sebanyak 31%.

Secara keseluruhannya, peratusan ini menunjukkan kadar peralihan atau pemberhentian kerja yang agak tinggi di syarikat Matsushita Television.

### **Pernyataan Masalah**

Masalah yang dilihat dalam kajian ini ialah fenomena bertukar kerja antara satu firma dengan firma yang lain. Fenomena ini boleh dilihat dengan meluas semasa keadaan ekonomi berkembang dan mempunyai kadar pengangguran yang rendah. Secara logikalnya, apabila kadar pengangguran rendah, maka terdapat banyak permintaan buruh berbanding penawaran. Situasi ini akan memudahkan mobilisasi buruh dan mencetuskan kadar peralihan kerja yang tinggi. Oleh itu, apabila timbulnya ketidakpuasan kerja walaupun dengan alasan yang remeh, pekerja dengan mudah berkecenderungan untuk berhenti dan bertukar kerja tanpa berfikir panjang.

Bagaimanapun apabila keadaan ekonomi merosot sejak kebelakangan ini, fenomena ini didapati mulai kendur dan tidak serancak seperti sebelumnya. Penawaran kerja agak terhad dan seterusnya membataskan mobilasi buruh. Pembuangan pekerja yang berlaku sejak kebelakangan ini terutama di firma tempatan menyebabkan kadar pengangguran mulai meningkat dan pekerja tidak mempunyai banyak pilihan, melainkan mengisi jawatan-jawatan kosong yang tidak memerlukan kelayakan tinggi dan terpaksa menerima gaji yang lebih rendah berbanding sebelumnya seperti pada tahun-tahun 80an.

Walaupun keadaan sekarang memaksa pekerja menerima apa jua ketidakpuasan kerja seperti pemotongan gaji dan sebagainya, namun fenomena pertukaran kerja yang rancak berlaku sejak 10 tahun kebelakangan ini, tetap menarik minat pengkaji untuk meninjau dengan lebih dekat. Walaupun fenomena ini bersifat umum, di mana kebanyakan organisasi mengalami masalah peralihan kerja, namun yang lebih menarik ialah fenomena ini turut dialami oleh firma Jepun.

Oleh itu, kajian ini secara khusus mendalami fenomena pertukaran kerja di firma Jepun iaitu Syarikat Matsushita Television Co.,Sdn.Bhd. Berdasarkan rekod pemberhentian kerja syarikat ini seperti mana yang telah dibincangkan dalam topik sebelumnya, seramai 3226 orang pekerja telah meletakkan jawatan dalam tempoh 6 tahun iaitu dari tahun 1991 hingga 1996. Seramai 3122 orang daripadanya adalah pekerja bawahan iaitu pekerja yang berjawatan juruteknik, kerani dan operator pengeluaran. Ini bermakna, di kalangan pekerja bawahan sahaja, pemberhentian kerja secara purata dalam tempoh setahun ialah seramai 520 orang atau 43 orang dalam tempoh sebulan.

Berdasarkan konsep-konsep pengurusan seperti mana yang telah dibincangkan dalam topik sebelumnya seperti pengamalan syarikat sebagai sebuah keluarga, perasaan kepunyaan serta konsep-konsep lain seperti pembuatan keputusan secara kolektif, tanggung jawab kolektif dan sebagainya, seharusnya mewujudkan hubungan yang erat antara majikan dengan pekerja serta merapatkan jurang di antara pekerja atasan dengan pekerja bawahan. Hubungan yang baik ini dianggap boleh memberi kepuasan kerja kepada para pekerja, seterusnya mengurangkan kadar peralihan atau pertukaran kerja. Bagaimanapun, mengapakah masih wujudnya kadar peralihan atau pertukaran kerja yang agak tinggi di firma Jepun. Apakah pekerja-pekerja mengalami tahap kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan kadar peralihan/pertukaran kerja yang agak tinggi. Apakah terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut kategori jawatan sehingga menyebabkan pekerja yang berjawatan juruteknik lebih banyak terlibat dengan pemberhentian kerja berbanding kategori perkeranian. Adakah pekerja yang lebih mahir seperti juruteknik lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding pekerja kurang mahir seperti kerani. Bagaimana pula dengan operator pengeluaran, di mana kategori jawatan ini, adalah paling banyak terlibat dengan fenomena pemberhentian kerja. Operator pengeluaran juga adalah dari kategori pekerja yang kurang mahir tetapi mengapakah kadar peralihan kerja di kalangan pekerja ini lebih tinggi berbanding juruteknik. Oleh yang demikian fenomena ini akan cuba dikupas dalam bab 4 iaitu hasil kajian yang diperolehi daripada analisis data.



## **Objektif Kajian**

### Objektif umum

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan tahap kecenderungan bertukar kerja di kalangan pekerja-pekerja bawahan firma Jepun iaitu Syarikat Matsushita Television.

### Objektif khusus

Secara khususnya pula, kajian ini bertujuan untuk;

- i. mengenalpasti tahap kepuasan kerja pekerja-pekerja bawahan syarikat Matsushita Television.
- ii. mengenalpasti tahap kecenderungan bertukar kerja pekerja-pekerja bawahan syarikat Matsushita Television.
- iii. melihat perbezaan kepuasan kerja mengikut jantina dan jawatan.
- iv. melihat perbezaan kecenderungan bertukar kerja mengikut jantina dan jawatan.
- v. melihat perkaitan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja pekerja-pekerja bawahan syarikat Matsushita Television.

## **Kepentingan Kajian**

Kajian ini dirasakan perlu dan penting untuk dikaji kerana masalah pertukaran kerja di kalangan pekerja-pekerja bawahan syarikat swasta yang pada satu ketika berada di tahap yang membimbangkan. Sekiranya tidak dibendung, fenomena ini boleh merebak dan seterusnya menghilangkan keyakinan pelabur untuk